

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PARTTIME PIZZA HUT SOLO SQUARE**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

SARWONO DANU PRABOWO
B100110006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PARTTIME PIZZA HUT SOLO SQUARE**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SARWONO DANU PRABOWO
B100110006

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.M
NIK. 644

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PARTTIME PIZZA HUT SOLO SQUARE**

Oleh:
SARWONO DANU PRABOWO
B100110006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 9 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Kusdiyanto, M. Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.
NIK 195702171986031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Juli 2020

Penulis



Sarwono Danu Prabowo

B100110006

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PARTTIME PIZZA HUT SOLO SQUARE

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama maupun secara parsial variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai part time Piza Hut Solo Square.. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dianalisis dengan menggunakan software olah data SPSS for Windows versi 24. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling* melalui *metode accidental sampling*, dengan jumlah responden yang dipergunakan adalah 50 orang responden. Hasil penelitian didapat baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap produktifitas kerja.

Kata Kunci : disiplin. lingkungan kerja, produktifitas

Abstrac

The purpose of this research is to know the influence of jointly and partially variable work discipline, and the working environment of the work productivity of part time staff at Pizza Hut Solo Square. This research is a quantitative descriptive study using questionnaires as data collection tools analyzed by using SPSS for Windows version 24 data. Sampling is done using non-probability sampling through accidental sampling method, with the number of respondents used is 50 respondents. Research results obtained both together and individually variable work discipline and work environment influence the productivity of work. From the research results it is known that the working environment variables are the variables that have the most influence on work productivity.

Keyword: discipline, work environment, productivity

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari

laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa didorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang (Marwanto, 2010).

Dalam kaitan dengan Produktifitas Kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, faktor yang pantas diperhatikan adalah disiplin kerja yang tinggi dan juga lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Kedisiplinan karyawan merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun karyawan, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin karyawan akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik (Starawaji, 2009: 1).

Lingkungan kerja adalah dimana seorang karyawan melakukan aktifitas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, secara umum lingkungan kerja terbagi mejadi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Kotler 2012; 145). Lingkungan kerja fisik berupa sarana dan prasarana serta fasilitas yang dapat dipergunakan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya, serta lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan antara sesama karyawan atau hubungan karyawan dengan atasan

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah kompensasi yang baik, serta disiplin karyawan yang masih lemah namun motivasi karyawan yang masih sangat kurang yang antara lain disebabkan oleh turn offer antar perusahaan yang disebabkan kompensasi oleh perusahaan pesaing lebih tinggi. Di sisi motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang senior dengan masa kerja yang lama mulai menurun karena sudah tidak mungkin untuk mecapai jabatan yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa layak untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Parttime Di PizaaHut Solo Square”.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer diperoleh secara langsung dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Penentuan sampel menggunakan metode *total sampling*, yaitu teknik yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil akhir pada penelitian ini dijelaskan lebih lanjut oleh hasil perhitungan dari *SPSS Statistics* yang menjelaskan lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,266	1,434		1,916	0,069
	Disiplin	0,286	0,086	0,186	2,843	0,005
	Lingkungan Kerja	0,634	0,606	0,392	5,610	0,000
R		0,594				
R Square		0,856				
F _{hitung}		34,511				
Sig. F		0,000				

*Signifikan pada level 5%

*Sumber: Hasil Output *SPSS statistics*

3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja, hal ini ditunjukkan pada hasil uji F dimana nilai F hitung > dari F_{tabel} ($34,511 > 2,81$), hasil tersebut membuktikan

bahwa hipotesis 1 terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja pada pegawai partime di gerai Pizza Hut Solo Square dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja akan membuat produktifitas kerja pegawai parttime juga akan semakin tinggi.

Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang dan Weni (2013) dimana pada hasil penelitian tersebut secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan upah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), Indra (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Abdul dan Hardi (2018) bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktifitas kerja akan semakin baik jika lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang semakin baik akan mendorong produktifitas kerja yang semakin baik. Dari faktor internal pegawai, yaitu disiplin diri, disiplin yang semakin kuat yang dimiliki oleh pegawai parttime, akan mendorong produktifitas yang semakin tinggi juga.

3.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($2,873 > 2,011$), hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis 2 terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja pada pegawai partime di gerai Pizza Hut Solo Square dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja akan membuat produktifitas kerja pegawai parttime juga akan semakin tinggi.

Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Reski (2012) dimana pada hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), Indra (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Mufti dan Martono

(2016) bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktifitas kerja akan dipengaruhi faktor internal pegawai, yaitu disiplin diri, disiplin yang semakin kuat yang dimiliki oleh pegawai parttime, akan mendorong produktifitas yang semakin tinggi juga.

3.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja, hal ini ditunjukkan pada hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ dari t tabel ($5,610 > 2,011$), hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis 2 terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja pada pegawai partime di gerai Pizza Hut Solo Square dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja akan membuat produktifitas kerja pegawai parttime juga akan semakin tinggi.

Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang dan Weni (2013) dimana pada hasil penelitian tersebut secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan upah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), Indra (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Abdul dan Hardi (2018) bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktifitas kerja akan semakin baik jika lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang semakin baik akan mendorong produktifitas kerja yang semakin baik.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian disiplin, dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktifitas kerja yang ditunjukkan dari hasil Uji F sebesar 34, 511, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktifitas kerja pegawai part time Pizza Hut di Solo Square terbukti.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas, yang ditunjukkan dari nilai hasil uji t sebesar (2, 843), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai part time Pizza Hut di Solo Square terbukti.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja, yang ditunjukkan dari nilai hasil uji t sebesar (5, 610), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai part time Pizza Hut di Solo Square terbukti.
- 4) Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah *Square (R^2)* 0,856 dan nilai *Adjusted R Square ($Adjusted R^2$)* 0,822, disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya memberikan sumbangan sebesar 85, 6 % terhadap variabel terikat.

4.2 Saran

Beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk menuju ke arah yang lebih baik, yaitu:

- 1) Sebaiknya dilakukan pelatihan dalam rangka peningkatan disiplin, karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan peningkatan produktifitas.
- 2) Hendaknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja kondusif, kaena lingkungan kerja kondusif akan menaikkan produktifitas kerja seluruh pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan pemasukkan perusahaan. karena kemajuan teknologi kedokteran dan manajemen rumah sakit berkembang dengan sangat cepat.
- 3) Diharapkan untuk meningkatkan produktifitas kerja, perusahaan memberikan pelatihan, dan pelatihan dilakukan secara rutin dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 2007. *Manajemen Personalia*. Cetakan X. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arianto, Dwi Agung Nurgoho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Produktifitas Kerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economica Vol. 9, Nomor 2, Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Dua. Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga Mathis dan Sakson
- Dwi Septianto, 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*, Undip, Semarang.
- Frey, Bruno S., 2015, *Does Monitoring Increase Work Effort? The Rivalry With Trust and Loyalty*, *Economic Inquiry*, Academic Research Library.
- Ghozali, Imam, 2012, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang;
- Gibson, James L, Ivansevic Johyn M & Donnelley, James H. 2005, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Tiga, Edisi Kedua, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta;
- Hasibuan, H. Malayu SP., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Istiatin, 2015, *Modul Metodologi Penelitian*, Unibapress, Surakarta.
- John C, Maxwell, 2007. *The 17 Essential Qualities Of A Team Player*, PT. Menuju Insan Cemerlang, Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya;
- Masya, Ismail, 2014, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta: Dekdikbud.
- Ningrum, Tri Diah. 2014. *Pengaruh sress kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan di PT. Makmur Alam Letari Kab. Batang*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Yogyakarta. Jogja.
- Noviansah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember 2011
- Pawenang, Supawi dan Eni Kustiyah, 2011, *Pengantar Ekonometrika*, Idea Press, Yogyakarta.
- Perkinson, Larry I, 2015, *Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes*, Profesional Safety, Academic Reseach Library;
- Poetro, R. A. Santoso Sastro, 2015, *Partisipasi, Disiplin, Presuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Alumni.
- Putra, Ramadan Faris, dkk. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Putri, Lhias Karbani, 2014, *Upaya Pembinaan dan Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Purworejo*. Sarjana Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins S, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*, Prenkalindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia*, Jilid I Perason Education Asia. PT. Prengallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia*, Jilid II Perason Education Asia. PT. Prengallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2013, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Edisi Pertama*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pataya Raya Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. UNES Semarang

- Setiaji, Bambang, 2012, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta,
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta;
- Siswanto Bedjo, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung;
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John, Harsiwi M., Agung, Hadi, Prakosa, 2012, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN;
- Suyoto, Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academic Publising Service), Yogyakarta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol.1 No. 1 Maret 2011.
- Umar, Husein, 2014, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wulandari, Nita Wahyu. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wursanto, 2005, *Etika Disiplin Kantor*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.